

FD 10 / Personalamt
Gleichstellungsbeauftragte / Gleichstellungsstelle

Bericht zum
6. Gleichstellungsplan
für die Jahre 2020 bis 2023
und
Fortschreibung des
Gleichstellungsplans
bis zum 31.12.2027



Stand: 13.06.2024

Inhalt

1 Allgemeines	4
2 Grundsätzliches zur Datenermittlung für den Bericht sowie für die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes	5
3 Analyse der Personalentwicklung vom 01.01.2020 bis 31.12.2023	5
3.1 Frauenanteil in den einzelnen Laufbahngruppen getrennt nach Beschäftigungsarten	5
3.1.1 Gesamtbetrachtung aller Beschäftigten	6
3.1.2 Höherer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)	7
3.1.3 Gehobener Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)	8
3.1.4 Mittlerer Dienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)	10
3.1.5 Einfacher Dienst (Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt)	12
3.2 Frauenanteil in Führungspositionen	13
4 Auswertung der Zielvorgaben des 5. Gleichstellungsplanes	14
4.1 Spezifische Maßnahmen	14
4.1.1 Höherer Dienst, gehobener Dienst und Führungsfunktion	14
4.1.2 Mittlerer Dienst	15
4.1.3 Ausbildung	16
4.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	19
4.2.1 Teilzeit und neue Arbeitszeitmodelle	19
4.2.2 Elternzeit und Beurlaubung	21
4.2.3 Homeoffice	22
5 Fortschreibung des Gleichstellungsplanes zum 31.12.2027	23
5.1 Allgemeine Maßnahmen	23
5.1.1 Geschlechtergerechte Verwaltungskultur	23
5.1.2 Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie	24
5.1.3 Stellenausschreibung	25
5.1.4 Stellenbesetzung	25
5.1.5 Ausbildung	26
5.1.6 Vergabe von Führungspositionen	27
5.1.7 Fortbildung und Qualifizierung	27
5.1.8 Beteiligung von Frauen in Gremien	29
5.1.9 Belästigung am Arbeitsplatz	29
5.1.10 Steuerungsprozess Gleichstellungsplan	30
5.1.11 Auswirkungen von Rechtsänderungen	31

5.2 Personalstrukturstatistik mit Prognose und konkreter Zielvorgabe getrennt nach Laufbahnen bis zum 31.12.2027	31
5.2.1 Höherer und gehobener Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes und zweites Einstiegsamt)	32
5.2.2 Mittlerer Dienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt).....	35

1 Allgemeines

Grundlage der Gleichstellung ist das in Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes verankerte Gleichbehandlungsgebot. Umgesetzt wird diese Forderung durch das Landesgleichstellungsgesetz (LGG).

Am 04.11.1999 ist dieses durch den Landtag NRW verabschiedet worden und am 20.11.1999 in Kraft getreten. Mit Gesetz vom 06.12.2016 ist das LGG reformiert worden und daraufhin am 15.12.2016 in Kraft getreten. Um das Ziel der Gleichstellung zu unterstreichen, wurde der „Frauenförderplan“ nach früherem Recht durch das Landesgleichstellungsgesetz in „Gleichstellungsplan“ umbenannt.

Seitens der Dienststelle ist unter Mitwirkung der Gleichstellungsstelle ein Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung mit einer Geltungsdauer von drei bis fünf Jahren zu erstellen.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, vgl. § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG.

Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept verlangen vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes sein.

Der Gleichstellungsplan geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er die Verwaltung als Ganzes in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

Rollenklarheit hinsichtlich der Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans stellt § 5 Absatz 10 Satz 2 LGG her: Sie sind besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

Gem. § 5 Abs. 1 LGG ist der Gleichstellungsplan jeweils für einen Zeitraum von drei bis 5 Jahren zu erstellen. Der vorgelegte 6. Gleichstellungsplan enthält einen Bericht über die Jahre 2020 bis 2023 und eine Fortschreibung für den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2027.

Der Gleichstellungsplan gilt für die Beschäftigten der Stadt Hamminkeln mit Ausnahme der Wahlbeamten und Praktikanten.

2 Grundsätzliches zur Datenermittlung für den Bericht sowie für die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes

Sowohl der Bericht als auch die Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Hamminkeln legen gemäß den mit Runderlass des Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes NRW vom 27.04.2001 herausgegebenen „Handlungsempfehlungen für die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in den Kommunen“ die Beschäftigtenzahl zugrunde.

Nach der Neuordnung der Entgeltgruppen im Jahre 2005 im Arbeiter- und Angestelltenbereich sowie gemäß der Novellierung des LGG in 2016 und den nach Anlagen 1 und 2 zu § 7 Abs. 5 LGG gebildeten Vergleichsgruppen sind seit dem 01.01.2017 die Laufbahngruppen wie folgt zusammengefasst worden:

- höherer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)
 - Beamte: A14 h.D. bis A15
 - Tarifbeschäftigte: E13, E14

- gehobener Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)
 - Beamte: A9 bis A13 g.D.
 - Tarifbeschäftigte: E9b und E9c bis E12
 - Sozial- und Erziehungsdienst: S11 bis S15

- mittlerer Dienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)
 - Beamte: A8 bis A9 m.D.
 - Tarifbeschäftigte: E4 bis E9a
 - Sozial- und Erziehungsdienst: S3 bis S8b

- einfacher Dienst (Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt)
 - Tarifbeschäftigte: E1 bis E3
 - Sozial- und Erziehungsdienst: S2

Darüber hinaus werden Inspektoranwärter/-innen für den gehobenen Dienst abweichend von der bisherigen Praxis nicht bei der Bildung der Vergleichsgruppen im Rahmen von Beförderungs- und Einstellungsentscheidungen berücksichtigt.

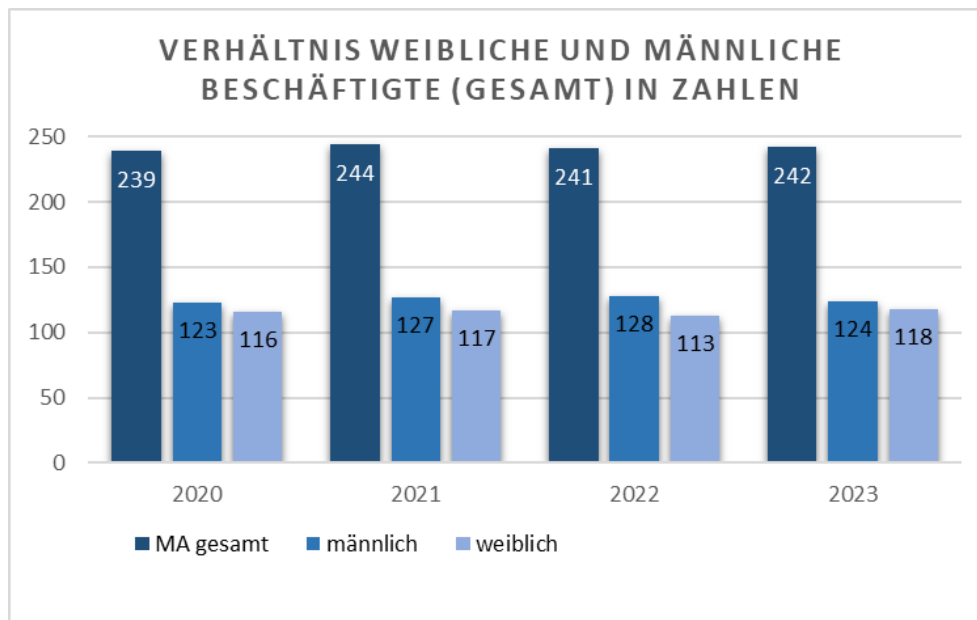
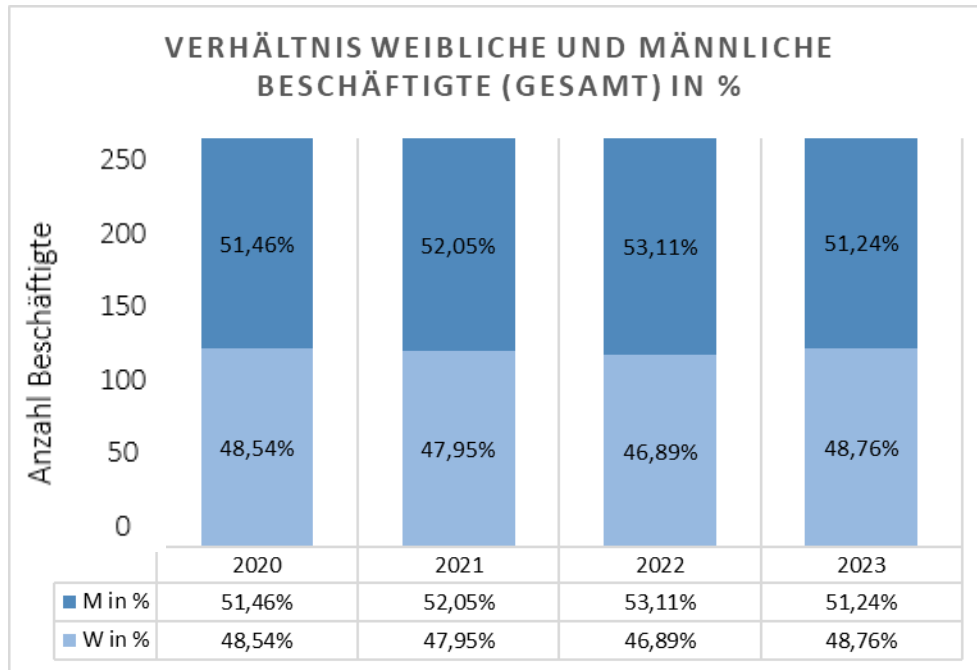
3 Analyse der Personalentwicklung vom 01.01.2020 bis 31.12.2023

Die für diesen Bericht erforderliche Analyse der Personalentwicklung erfolgte jeweils zum Stichtag: 1. Januar des Folgejahres.

3.1 Frauenanteil in den einzelnen Laufbahngruppen getrennt nach Beschäftigungsarten

3.1.1 Gesamtbetrachtung aller Beschäftigten

Die Übersicht der letzten Jahre zeigt, dass das Verhältnis zwischen Frauen und Männern über die Jahre hinweg insgesamt sehr ausgeglichen ist, wenn auch der Anteil der Männer leicht überwiegt.

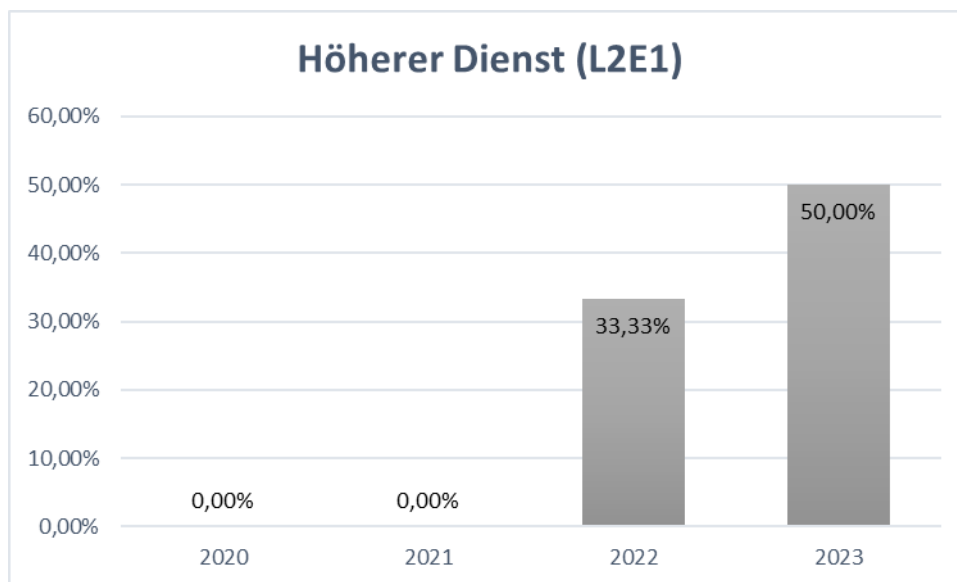


Die nachfolgende Einzelbetrachtung zeigt auf, wo hier der größte Handlungsbedarf besteht.

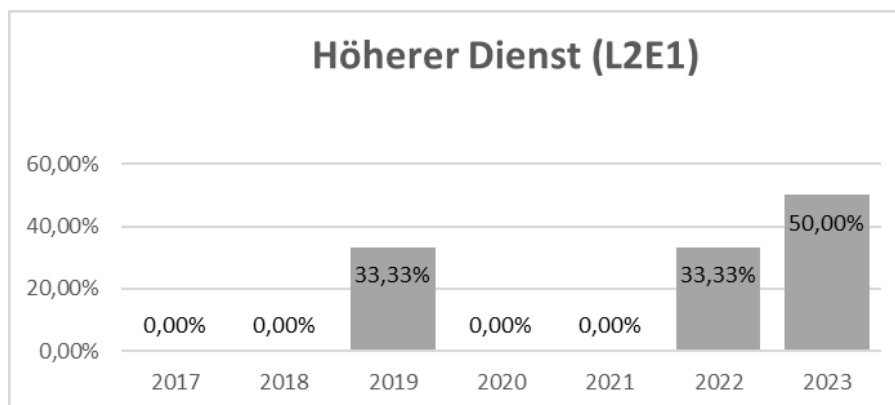
3.1.2 Höherer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)

Auswertung der Jahre von 2020 bis 2023

BesGr EntgGr	2020			2021			2022			2023		
	insg.	da- von w	davon w in %	insg.	da- von w	davon w in %	insg.	da- von w	davon w in %	insg.	da- von w	davon w in %
A16												
A15												
A14							1	1	100,00%	1	1	100,00%
Insg. Beamte	0	0	0,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%	1	1	100,00%
E15	1	0	0,00%	1	0	0,00%	1	0	0,00%	1	0	0,00%
E14												
E13	2	0	0,00%	2	0	0,00%	1	0	0,00%			
Insg. TarifB.	3	0	0,00%	3	0	0,00%	2	0	0,00%	1	0	0,00%
Insgesamt	3	0	0,00%	3	0	0,00%	3	1	33,33%	2	1	50,00%



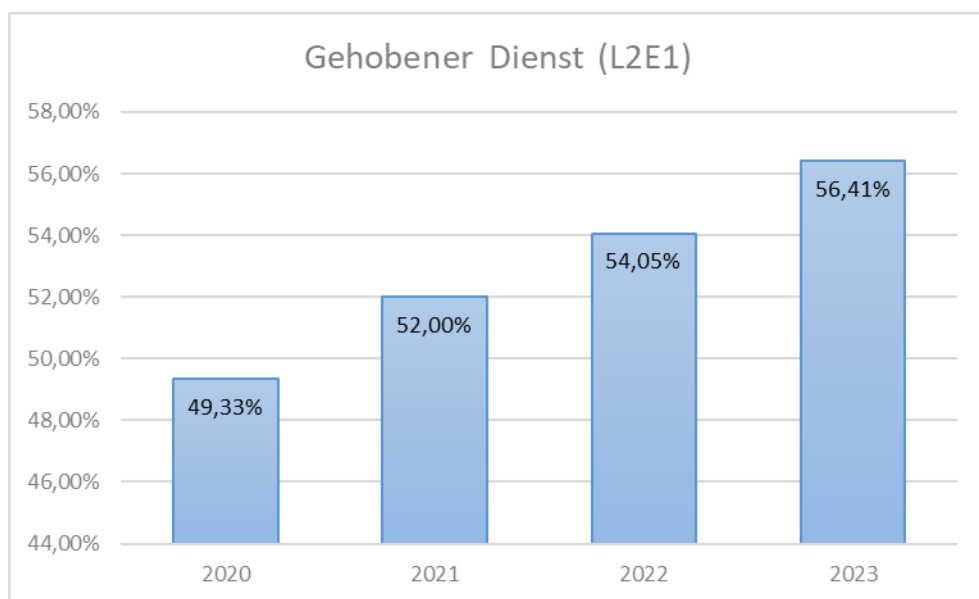
Rückblick: Auswertung der Jahre von 2017 bis 2023



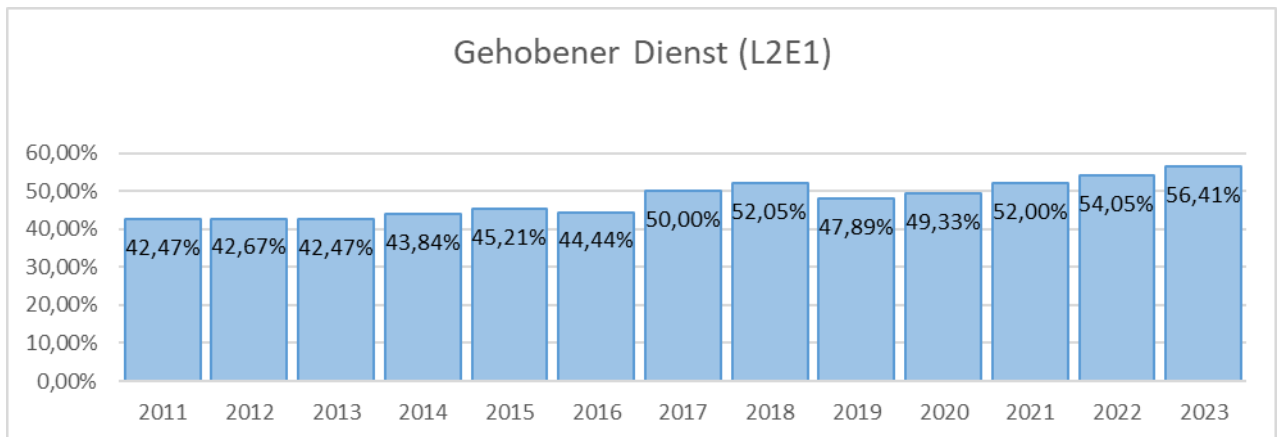
3.1.3 Gehobener Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)

Auswertung der Jahre von 2020 bis 2023

BesGr EntgGr	2020			2021			2022			2023		
	insg.	da- von w	davon w in %	insg.	da- von w	davon w in %	insg.	da- von w	davon w in %	insg.	da- von w	davon w in %
A13L2E1	4	1	25,00%	4	1	25,00%	3	0	0,00%	4	1	25,00%
A12	3	2	66,67%	4	3	75,00%	5	4	80,00%	5	4	80,00%
A11	7	5	71,43%	6	5	83,33%	5	4	80,00%	3	2	66,67%
A10L2E1	8	5	62,50%	8	4	50,00%	9	4	44,44%	9	5	55,56%
A9L2E1	4	1	25,00%	3	1	33,33%	2	1	50,00%	2	1	50,00%
Insg. Beamte	26	14	53,85%	25	14	56,00%	24	13	54,17%	23	13	56,52%
E12	6	2	33,33%	6	2	33,33%	5	2	40,00%	5	2	40,00%
E11	17	7	41,18%	18	8	44,44%	19	10	52,63%	20	10	50,00%
E10	9	4	44,44%	8	4	50,00%	9	4	44,44%	10	5	50,00%
E09C	5	4	80,00%	6	5	83,33%	5	4	80,00%	6	5	83,33%
E09B	7	3	42,86%	7	3	42,86%	8	4	50,00%	8	4	50,00%
Insg. TarifB.	44	20	45,45%	45	22	48,89%	46	24	52,17%	49	26	53,06%
S15	1	1	100,00%	1	1	100,00%	1	1	100,00%	3	3	100,00%
S13	1	1	100,00%	1	1	100,00%	1	1	100,00%	1	1	100,00%
S12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	2	1	50,00%	2	1	50,00%
S11B	2	1	50,00%	2	1	50,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
S11A	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
Insg. TarifB.	5	3	60,00%	5	3	60,00%	4	3	75,00%	6	5	83,33%
Insgesamt	75	37	49,33%	75	39	52,00%	74	40	54,05%	78	44	56,41%



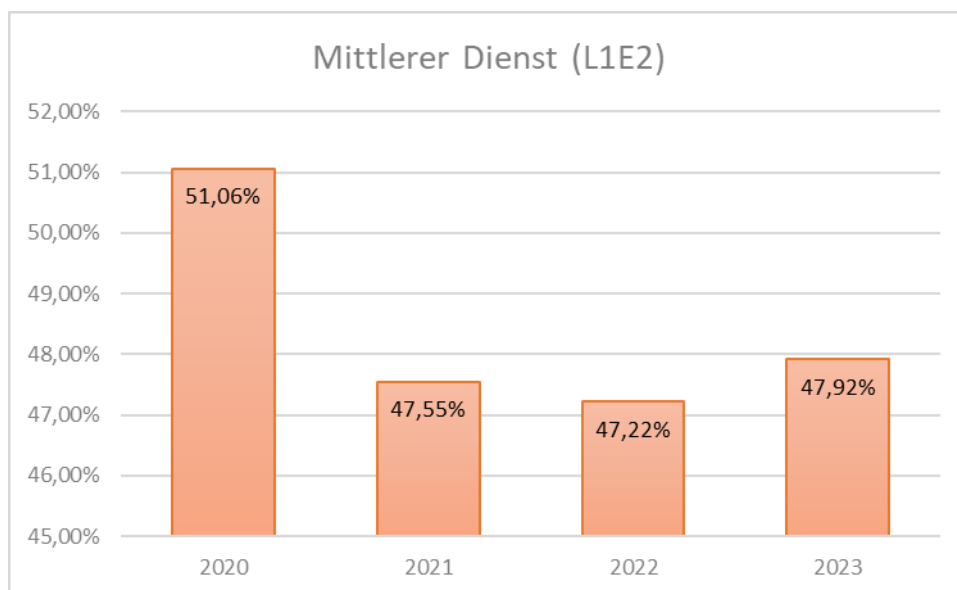
Rückblick: Auswertung der Jahre von 2011 bis 2023



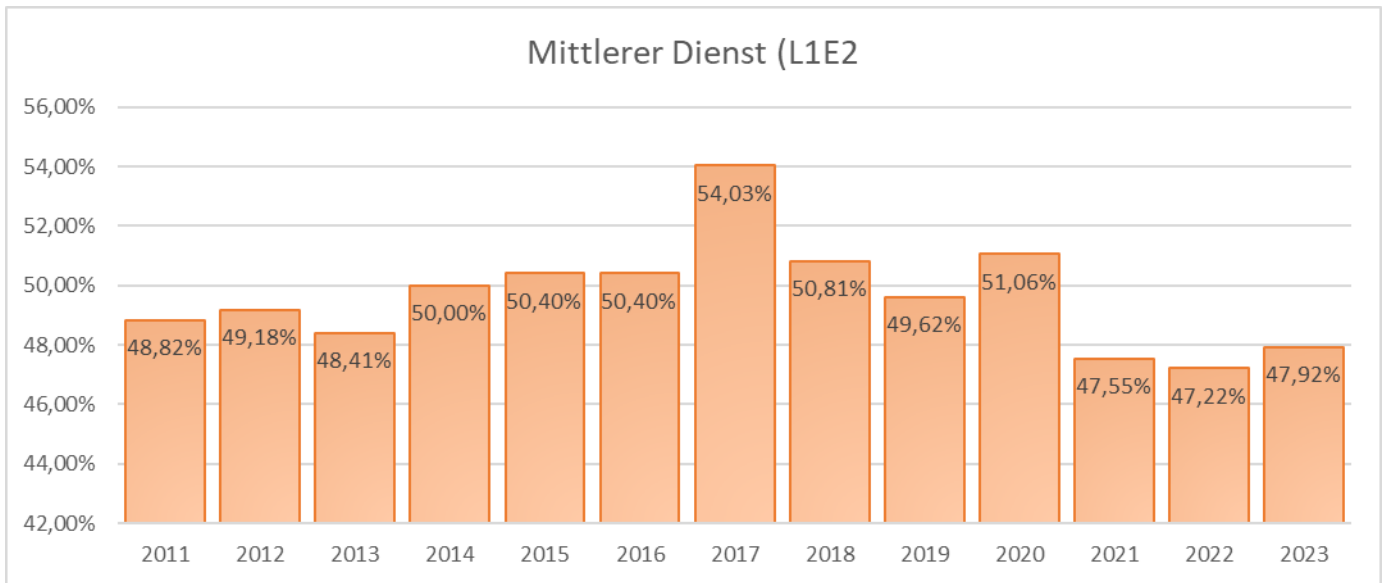
3.1.4 Mittlerer Dienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)

Auswertung der Jahre von 2020 bis 2023

BesGr EntgGr	2020			2021			2022			2023		
	insg.	da- von w	davon w in %	insg.	da- von w	davon w in %	insg.	da- von w	davon w in %	insg.	da- von w	davon w in %
A9L1E2Z										1	1	100,00%
A9L1E2	5	4	80,00%	5	4	80,00%	5	4	80,00%	3	2	66,67%
A8	1	0	0,00%	1	0	0,00%	1	0	0,00%	2	0	0,00%
A7							1	0	0,00%	1	1	100,00%
A6												
A5												
Insg. Beamte	6	4	66,67%	6	4	66,67%	7	4	57,14%	7	4	57,14%
E9a	10	6	60,00%	11	7	63,64%	15	10	66,67%	15	8	53,33%
E8	15	11	73,33%	15	10	66,67%	12	8	66,67%	12	9	75,00%
E7	9	5	55,56%	9	5	55,56%	8	3	37,50%	10	4	40,00%
E6	71	22	30,99%	72	20	27,78%	70	21	30,00%	72	23	31,94%
E5	6	1	16,67%	7	2	28,57%	6	2	33,33%	2	1	50,00%
E4	4	3	75,00%	6	3	50,00%	7	3	42,86%	7	3	42,86%
Insg. TarifB.	115	48	41,74%	120	47	39,17%	118	47	39,83%	118	48	40,68%
S8b	2	2	100,00%	1	1	100,00%	3	1	33,33%	3	1	33,33%
S8a	18	18	100,00%	16	16	100,00%	15	15	100,00%	15	15	100,00%
S4							1	1	100,00%	1	1	100,00%
Insg. TarifB.	20	20	100,00%	17	17	100,00%	19	17	89,47%	19	17	89,47%
Insgesamt	141	72	51,06%	143	68	47,55%	144	68	47,22%	144	69	47,92%



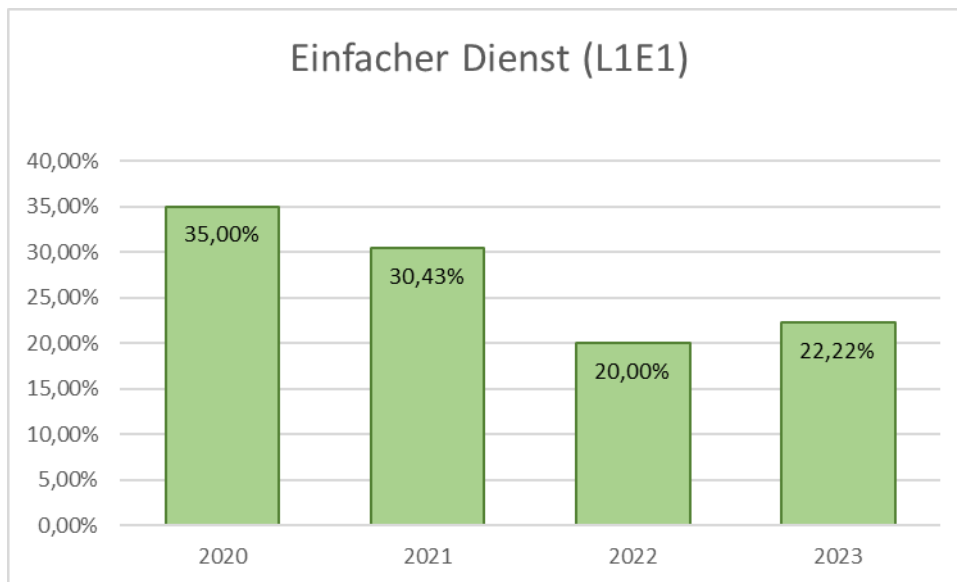
Rückblick: Auswertung der Jahre von 2011 bis 2023



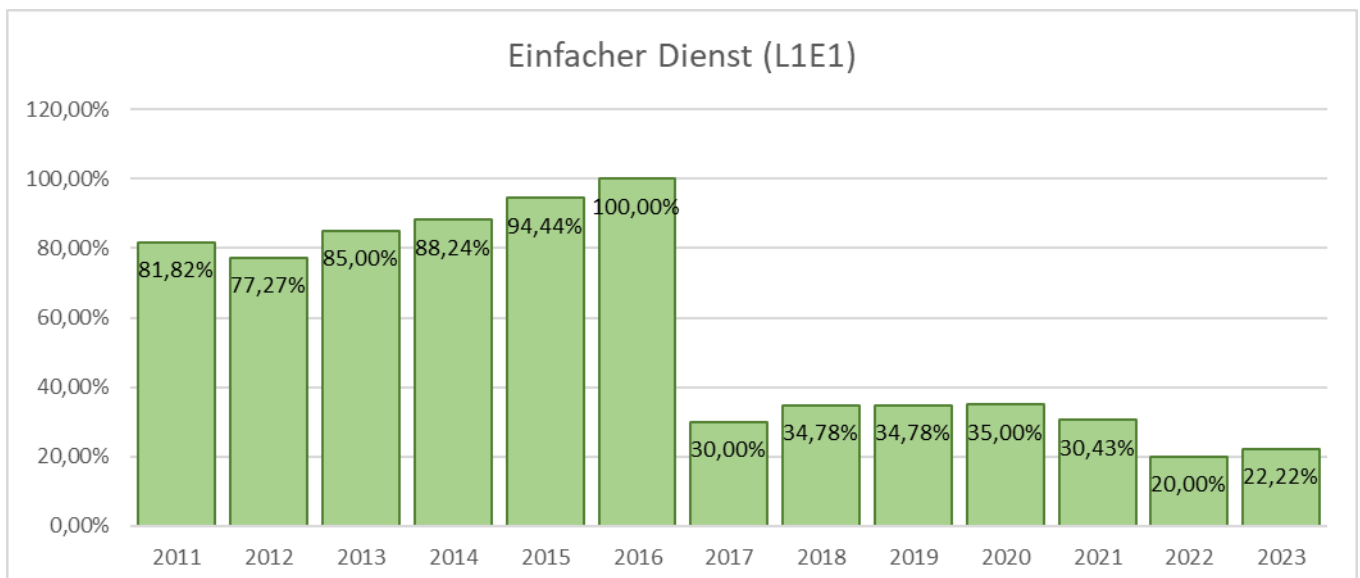
3.1.5 Einfacher Dienst (Laufbahnggruppe 1, erstes Einstiegsamt)

Auswertung der Jahre von 2020 bis 2023

BesGr EntgGr	2020			2021			2022			2023		
	insg.	da-von w	davon w in %	insg.	da-von w	davon w in %	insg.	da-von w	davon w in %	insg.	da- von w	davon w in %
E3				1	1	100,00%				1	0	0,00%
E2	5	4	80,00%	5	4	80,00%	3	1	33,33%	1	1	100,00%
E1	14	2	14,29%	14	2	14,29%	16	2	12,50%	15	2	13,33%
Insg. TarifB.	19	6	31,58%	20	7	35,00%	19	3	15,79%	17	3	17,65%
S3	1	1	100,00%	1	1	100,00%						
S2				2	2	100,00%	1	1	100,00%	1	1	100,00%
Insg. TarifB.	1	1	100,00%	3	3	100,00%	1	1	100,00%	1	1	100,00%
Insgesamt	20	7	35,00%	23	10	43,48%	20	4	20,00%	18	4	22,22%



Rückblick: Auswertung der Jahre von 2011 bis 2023

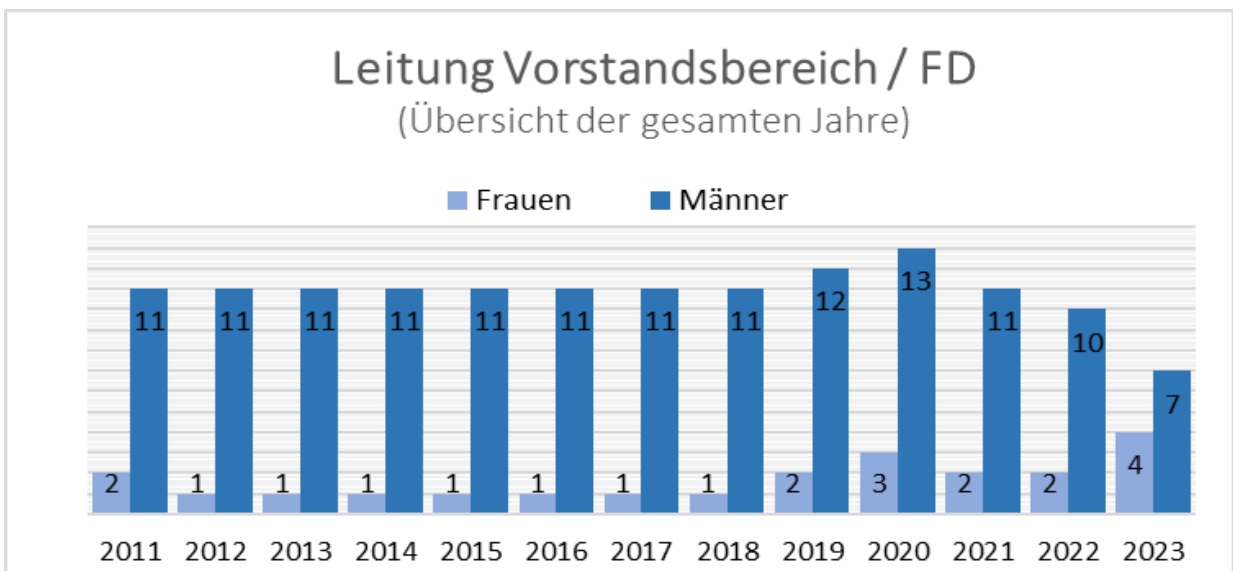


3.2 Frauenanteil in Führungspositionen

Jahr	Leitung Vorstands-bereich/FD		Stv. Leitung FD		Leitung Abteilung (SGL)		Stabstellen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2011	2	11	2	8	0	7	1	1
2012	1	11	3	8	0	3	1	1
2013	1	11	3	7	0	3	1	1
2014	1	11	3	7	1	2	1	1
2015	1	11	4	6	1	2	1	1
2016	1	11	4	6	1	2	1	0
2017	1	11	4	6	1	2	1	0
2018	1	11	4	4	1	2	1	0
2019	2	12	4	3	1	2	1	0
2020	3	13	3	3	2	2	1	0
2021	2	11	5	2	2	5	1	3
2022	2	10	4	2	2	5	2	3
2023	4	7	3	3	2	5	3	3

Frauenanteil in % in dem Betrachtungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes:

Frauenanteil in %	Leitung Vorstands-bereich/FD	Stv. Leitung FD	Leitung Abteilung (SGL)	Stabstellen
2020	18,75%	50,00%	50,00%	100,00%
2021	15,38%	71,43%	28,57%	25,00%
2022	16,66%	66,67%	28,57%	40,00%
2023	36,36%	50,00%	28,57%	50,00%



4 Auswertung der Zielvorgaben des 5. Gleichstellungsplanes

Im Wesentlichen wurden die im 5. Gleichstellungsplan (Fortschreibung des Gleichstellungsplanes bis 31.12.2023) vereinbarten allgemeinen Maßnahmen zur Förderung

- der Gleichstellung
- der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen und
- die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen

übernommen.

Auf Grundlage der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur im Rahmen des Berichts zum 5. Gleichstellungsplans wurden konkrete Ziele vereinbart:

4.1 Spezifische Maßnahmen

4.1.1 Höherer Dienst, gehobener Dienst und Führungsfunktion

Als **Zielvorgabe im 5. Gleichstellungsplan** wurde für den **höheren Dienst** aufgezeigt, dass bei anstehenden Personalveränderungen aufgrund der bestehenden Unterrepräsentanz Frauen bevorzugt zu berücksichtigen sind. Hierzu zählt auch, mehr Frauen für die Tätigkeiten mit Leitungsfunktion zu befähigen. Somit sollte darauf hingearbeitet werden, dass weibliche Beschäftigte gezielt gefördert werden, um sich durch die Übernahme von mehr verantwortlichen Tätigkeiten und durch Weiterbildungen intern weiterzuentwickeln.

→ Umsetzung / Zielerreichung h.D.:

Durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Vorstandsbereichsleiterin I im Jahr 2020, ist der Frauenanteil im Höheren Dienst wieder auf 0 gesunken. Zur Steigerung der Verantwortung der Fachdienstleistungsstellen und im Hinblick auf die damalige coronabedingte Haushaltsbelastung wurde die Anzahl der Vorstandsbereiche von vier auf drei reduziert und die vakante EG 14 Stelle gestrichen.

Nach erfolgreicher Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahme konnte die Position der FDL 10, die mit einer Frau besetzt ist, zum 1.12.2022 in den Höheren Dienst versetzt werden, da die A13-Stelle gem. Stellenplan in eine A14-Stelle umgewandelt wurde. Dadurch lag der Frauenanteil im Höheren Dienst im Jahr 2022 bei 33,33% und konnte, bedingt durch den Weggang eines männlichen Fachdienstleiters, zum Ende 2023 sogar auf 50% angehoben werden.

Für den **gehobenen Dienst** wurde als **Zielquote im 5. Gleichstellungsplan** vereinbart, den Frauenanteil hier weiterhin bei mehr als 50,00 % zu halten. Hinsichtlich der Unterrepräsentanz der Frauen in einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen sollte durch Übertragung höherwertiger Tätigkeiten dieser Unterrepräsentanz entgegengewirkt werden.

→ Umsetzung / Zielerreichung g.D.:

Wie aus der Tabelle zu ersehen ist, wird die Vorgabe, den Frauenanteil im gehobenen Dienst weiterhin bei mehr als 50,00 % zu halten, im Bereich der Beamten (mit 56,52%) und der Sozialberufe (mit 83,33%) voll erfüllt. Im Bereich der Beamten haben zwei Frauen Führungspositionen (Fachdienstleitung) übernommen und sind somit auch in den Besoldungsgruppen aufgestiegen, wodurch speziell in den höheren Besoldungsgruppen ein hoher Frauenanteil erzielt wurde.

Im Bereich der Angestellten konnte die Quote in den ersten beiden Jahren dieser Betrachtung nicht eingehalten werden, jedoch gibt es eine klare Tendenz nach oben, was sich im Jahr 2022 auch mit dem Frauenanteil von 52,17% und im Jahr 2023 mit einem Frauenanteil von 53,06% abbildet. Hier gab es in diesem Zeitraum 4 Austritte bei den Männern, wohingegen 2 männliche Kollegen eingestellt wurden. Es gab ebenso 4 Austritte bei den Frauen, wobei sich die Zahl mit 4 weiblichen Neueinstellungen ausgleicht. Zudem ist positiv hervorzuheben, dass 5 Frauen befördert werden konnten: eine innerhalb des gehobenen Dienstes, die anderen 4 sind aus dem mittleren Dienst in den gehobenen Dienst aufgestiegen.

Auch in der Gesamtbetrachtung wurde der Frauenanteil von 50% ab dem Jahr 2021 übertroffen und stieg seitdem jährlich an, so dass Ende 2023 eine Quote von 56,41% erzielt wurde.

4.1.2 Mittlerer Dienst

Als **Zielvorgabe** wurde im **5. Gleichstellungsplan** für den **mittleren Dienst** festgestellt, dass es für den Bereich der **Beamten** keinen Handlungsbedarf gibt, da keine Unterrepräsentanz von Frauen in dieser Laufbahn vorliegt. Die Quote liegt in 2023 bei 57,14%.

In der Gruppe der **Tarifbeschäftigten** sind Frauen insbesondere in den Vergütungsgruppen 6, in denen die typischen Männerberufe angesiedelt sind, in größerem Umfang unterrepräsentiert. Hier liegt die Quote 2023 lediglich bei 31,94% (Tarifbeschäftigte gesamt = 40,68%).

Für die Gruppe der **Tarifbeschäftigten** wurde im 5. Gleichstellungsplan festgelegt, zunächst wieder einen Frauenanteil von 50 % durch vermehrte Einstellung von Frauen zu erzielen. Um dieses Ziel erreichen zu können, sollte bei vorzunehmenden Stellenbesetzungen weiterhin verstärkt dazu aufgefordert werden, dass Frauen von der Bewerbungsmöglichkeit Gebrauch machen.

Wenn möglich sollte die Stadt Hamminkeln am sogenannten Girl's Day, dem Mädchen-Zukunftstag, teilnehmen, damit Mädchen die Berufe bei der Stadt Hamminkeln kennenlernen können, in denen bisher meist Männer arbeiten. Des Weiteren sollte durch die Teilnahme an Ausbildungsmessen und dem Angebot von Praktikumsplätzen aktiv um weibliche und männliche Nachwuchskräfte in den jeweils unterrepräsentierten Bereichen geworben werden.

→ Umsetzung / Zielerreichung m.D.:

Die Frauenquote im Bereich der **Beamten** ist gesunken, die Quote liegt in 2023 aber immer noch bei 57,14%.

Auch im Bereich der **Sozialberufe** ist die Quote leicht rückläufig. Während sie in den Jahren 2020 und 2021 noch bei 100% lag, liegt sie seit 2022 bei knapp 90% - allerdings noch immer weit über der geforderten 50%-Marke. Hier ist jedoch im Sinne der Gleichstellung eher hervorzuheben, wenn in den typischer Weise mit Frauen besetzten Berufen auch Männer eingestellt werden.

In der Gruppe der **Tarifbeschäftigten** liegt jedoch weiterhin eine Unterrepräsentanz vor. In diesem Bereich ist es generell sehr schwierig, die Quote trotz aller Bemühungen einzuhalten, da hier tendenziell die klassischen Männerberufe angesiedelt sind, für die nur wenige Bewerbungen von Frauen eingehen. Es zeigt sich auch, dass sich dies auf die unteren Tarifgruppen konzentriert (E7-E4). Die Entgeltgruppen E8 und E9a erfüllen die Quote mit 75% bzw. 53,33%. Insgesamt liegt der Frauenanteil in 2023 im Bereich der Tarifangestellten bei 40,68% was die gesamte Quote im gesamten mittleren Dienst unter die 50%-Marke zieht.

Die Beförderungen der 4 weiblichen Kolleginnen aus dem mittleren in den gehobenen Dienst wirken sich ebenfalls negativ auf die Zahl in diesem Bereich aus. Jedoch ist der positive Effekt hervorzuheben, Frauen konsequent zu fördern, auch wenn dies zu Lasten der Quote im mittleren Dienst geht. Dennoch liegt der Fokus darauf, die Forderungen des Gleichstellungsplanes umzusetzen – so wurden, wie bereits erwähnt, zwei Gärtnerinnen für den GaLaBau ausgebildet, die im Jahr 2023 auch übernommen wurden.

Von daher kann nur bei vorzunehmenden Stellenbesetzungen, wie das LGG es vorschreibt, weiterhin verstärkt dazu aufgefordert werden, dass Frauen von der Bewerbungsmöglichkeit Gebrauch machen, was in den Stellenausschreibungen auch konsequent durchgeführt wird. Auch wird generell auf die verschiedenen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf hingewiesen.

4.1.3 Ausbildung

Die **Zielvorgabe im 5. Gleichstellungsplan** für Bereich der **Ausbildung** sah vor:

„Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen.“

Die Stadt Hamminkeln hat in den Ausbildungsberufen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, bevorzugt Frauen einzustellen, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Zahl zur Verfügung stehen.

Für die Ausschreibung und Besetzung von Ausbildungsplätzen gelten die Ziffern 5.1.3 (Stellenausschreibung) und 5.1.4 (Stellenbesetzung) des Gleichstellungsplanes entsprechend.

Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnissen in sogenannten „Männerberufen“ sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen im Bedarfsfall zu schaffen.

Frauen sind, soweit dies stellenmäßig möglich ist, nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu übernehmen.

Wenn in einem Ausbildungsgang Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Ausbildungsplätze werden im Rahmen der tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Möglichkeiten auch in Teilzeitausbildungen angeboten.“

→ Umsetzung / Zielerreichung:

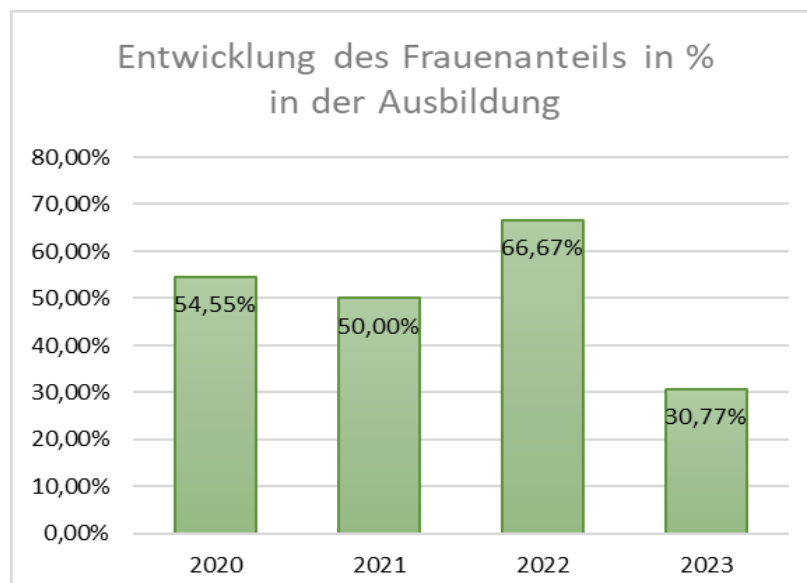
Im Bereich der Ausbildung ist nach einer guten Quote in den letzten drei Jahren der Frauenanteil im Jahr 2023 um die Hälfte gesunken. Hier spielen mehrere Faktoren eine Rolle:

Die zwei Frauen, die ihre Ausbildung zur Gärtnerin erfolgreich abgeschlossen haben und übernommen wurden, senken die Frauenquote im Bereich der Ausbildung, zumal im Jahr 2023 zwei männliche Azubis ihre Ausbildung im GaLa-Bau begonnen haben. Generell ist es sehr schwierig gerade in diesem Bereich weibliche Azubis zu finden und es lagen hier keine bzw. keine adäquaten Bewerbungen vor.

Zur Vorgabe der im Bedarfsfall zu schaffenden räumlichen Voraussetzungen bleibt noch zu erwähnen, dass im Bereich des Bauhofs und auch der Kläranlage bereits seit vielen Jahren die räumlichen Voraussetzungen (sanitäre Anlagen) vorhanden sind, um jederzeit auch weibliche Auszubildende / Mitarbeiterinnen zu beschäftigen.

Im Bereich der Verwaltungsfachangestellten konnte von 2021 auf 2022 die Quote durch Einstellung zwei weiblicher Azubis von 0 auf 66,67% gesetzt werden. Zum Jahr 2023 hat sich in den Zahlen keine Änderung ergeben, wobei eine weibliche Auszubildende aus dem Jahr 2022 ihre Ausbildung sehr frühzeitig abgebrochen hat. Im Jahr 2023 wurde hier eine neue weibliche Auszubildende eingestellt.

Auch bei den Inspektoranwärter*innen kam es zu einer vorzeitigen Beendigung der Ausbildung bei einer weiblichen Auszubildenden in 2022 und zwei männliche Anwärter wurden in 2023 eingestellt.



Ausbildung	2020			2021			2022			2023		
	insg.	davon w	davon w in %	insg.	davon w	davon w in %	insg.	davon w	davon w in %	insg.	davon w	davon w in %
Inspektoranwärter/innen	2	2	100,00	2	1	50,00	5	3	60,00	5	1	20,00
Sekretärsanwärter/in	1	1	100,00	1	1	100,00	0	0		0	0	
Verwaltungsfachangestellte	1	0	0,00	1	0	0,00	3	2	66,67	3	2	66,67
Bauzeichner/in												
Gärtner/in	4	2	50,00	3	2	66,67	4	2	50,00	4	0	0,00
Fachkraft für Abwassertechnik												
Straßenwärter/in												
Immobilienkaufmann/-frau	1	0	0,00	1	0	0,00						
Praxisorientierte Ausbildung Erzieher/in (PIA)	2	1	50,00	2	1	50,00	3	3	100,00	1	1	100,00
Praktikant/in im Sozial- und Erziehungsdienst												
insgesamt	11	6	54,55%	10	5	50,00%	15	10	66,67%	13	4	30,77%

Im Bereich der Ausbildung ist weiterhin vermehrt Augenmerk darauf zu legen, weibliche Auszubildende zu finden, um die Quote wieder auf ein Maß von mindestens 50% zu heben. In den letzten Jahren hat sich jedoch ein negativer Trend auf dem Auszubildenden-Markt im Allgemeinen entwickelt und es gehen weniger Bewerbungen für die verschiedenen Ausbildungsplätze ein. Die Situation hat sich zudem durch die Konkurrenz mit der Privatwirtschaft verschärft und auch im Bereich der Verwaltung steht die Stadt Hamminkeln in Konkurrenz zu den größeren Behörden.

So werden verstärkt Maßnahmen ergriffen, um die Stadt Hamminkeln als Ausbildungsstätte bzw. Arbeitgeber attraktiv zu machen. Anfang 2024 wurden z.B. professionelle Videos (Image-Filme) von der Arbeit an der Kläranlage erstellt, um das Interesse an einer Ausbildung in diesem Bereich zu wecken. Weitere Image-Filme für den Bereich des Bauhofs sind ebenfalls geplant.

Im Gleichstellungsplan wurde zudem festgelegt, dass möglichst Mädchen am Girl's Day / Zukunftstag in die Berufe der Stadt hereinschnuppern sollten, um so vielleicht das Interesse an den typischen Männerberufen zu wecken. Am Bauhof wurde und wird dies auch umgesetzt und den Schülerinnen auf diese Weise Einblicke in die Arbeiten dort geboten.

Durch jeweils zwei Praktika im Vorfeld der Ausbildung konnten auch die beiden Frauen, die im Jahr 2023 ihre Gärtnerausbildung erfolgreich beendet haben, einen Einblick in die Tätigkeiten am Bauhof erhalten. Auch im klassischen Verwaltungsbereich werden regelmäßig Schülerpraktika durchgeführt und so den Schülerinnen und Schülern die Aufgaben der Verwaltung näher gebracht.

Ebenfalls sollten durch Teilnahme an Ausbildungsmessen aktiv um Nachwuchskräfte in den jeweils unterrepräsentierten Bereichen geworben werden. Hier findet immer im Frühjahr an der Gesamtschule in Hamminkeln eine Ausbildungsmesse statt, an der sich die Stadt Hamminkeln mit einem Stand beteiligt und ihre Ausbildungsberufe vorstellt. Der Stand wurde für die Messe 2024 etwas moderner umgestaltet, um für die Schülerinnen und Schüler noch interessanter zu werden. So wurden neue Info-Flyer gestaltet und auch die Image-Filme im Hintergrund gezeigt.

Diese Maßnahmen werden kontinuierlich weiterentwickelt und verbessert.

Neben der Inspektorausbildung im Beamtenbereich werden im Rahmen der persönlichen Entwicklung auch Qualifizierungsmaßnahmen angeboten. Zu nennen ist hier die Qualifizierung für den gehobenen Dienst (Verwaltungslehrgang II). Dieses Angebot haben vier Frauen und ein Mann angenommen. Es werden auch Masterstudiengänge angeboten, die derzeit von zwei Frauen durchgeführt werden. Aufzuführen sind hier auch Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der Baumkontrolle oder aber Technikerqualifikationen. Die Kosten für die Fortbildung, die Fahrtkosten sowie auch Freistellungen werden von der Stadt Hamminkeln übernommen.

Zudem wird mit den umliegenden Hochschulen zusammengearbeitet und so wurde z.B. eine Werkstudentin für den Juze-Bereich gefunden.

4.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadt Hamminkeln nutzt unterschiedliche Modelle, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten und somit insbesondere den Frauen eine berufliche Perspektive zu bieten.

4.2.1 Teilzeit und neue Arbeitszeitmodelle

Ein wesentliches Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Gewährung von Teilzeitbeschäftigung und flexiblen Arbeitszeiten.

Daher enthält der Gleichstellungsplan die Vorgabe bei einer entsprechenden Nachfrage Arbeitszeitmodelle wie z.B. Sabbatjahr oder %-Regelungen zu erproben. Im Jahr 2021 wurde somit auf Nachfrage das Arbeitszeitmodell 90/10 entwickelt, welches in 2022 zur Erprobung angeboten wurde. Dieses Modell wurde dann auch für das darauffolgende Jahr verlängert.

Ende 2023 wurde zu diesem Modell noch ein weiteres Arbeitszeitmodell (FerienFreiZeit) vorgestellt. Beide Modelle wurden daraufhin für das Jahr 2024 zur Erprobung angeboten. Hier bleibt abzuwarten, was zum Jahresende 2024 die Auswertung der zur Erprobung ergibt. Beide Modelle dienen der Erhöhung der Urlaubstage unter Reduzierung des Arbeitsentgeltes. Bei der 90/10-Regelung wird das Brutto-Monatsentgelt auf 90% gesenkt während die Urlaubstage um 10% erhöht werden. Dabei sind die zusätzlichen Urlaubstage an die Arbeitstage pro Woche gekoppelt. Die Bediensteten bleiben weiterhin in Vollzeit oder entsprechender Teilzeit tätig. Ähnlich verhält es sich bei der FerienFreiZeit, wobei die Erhöhung der Urlaubstage an die Ferienzeiten in NRW gekoppelt ist. Eine Beschränkung ausschließlich auf Ferienzeiten ist jedoch nicht vorgesehen, damit dieses Arbeitszeitmodell auch für andere Bedienstete ohne schulpflichtige Kinder interessant ist, die ebenfalls einen erhöhten Freistellungsbedarf z.B. durch die Pflege von Angehörigen haben. Wenn die Nachfrage entsprechend hoch ausfällt, soll eines der beiden Modelle oder ggf. auch beide Modelle weiterhin angeboten werden. Hier kann jedoch inzwischen festgehalten werden, dass das Modell FerienFreiZeit für das Jahr 2024 von niemandem in Anspruch genommen wurde und diese Möglichkeit somit voraussichtlich nicht weiter verfolgt wird.

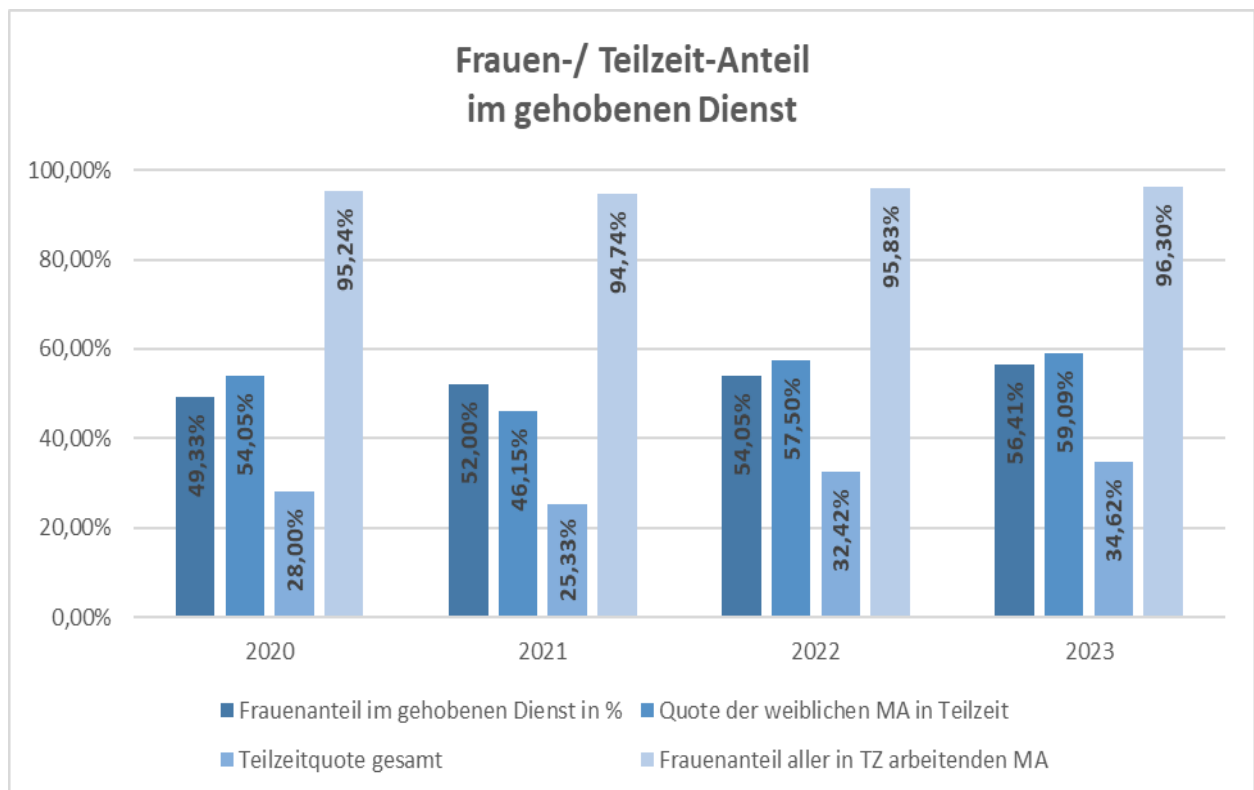
Das Modell 90/10 wird aktuell von 4 Personen (3 Frauen, 1 Mann) genutzt, jedoch wird in der Belegschaft die Möglichkeit der Stundenreduzierung in der Regel vorgezogen.

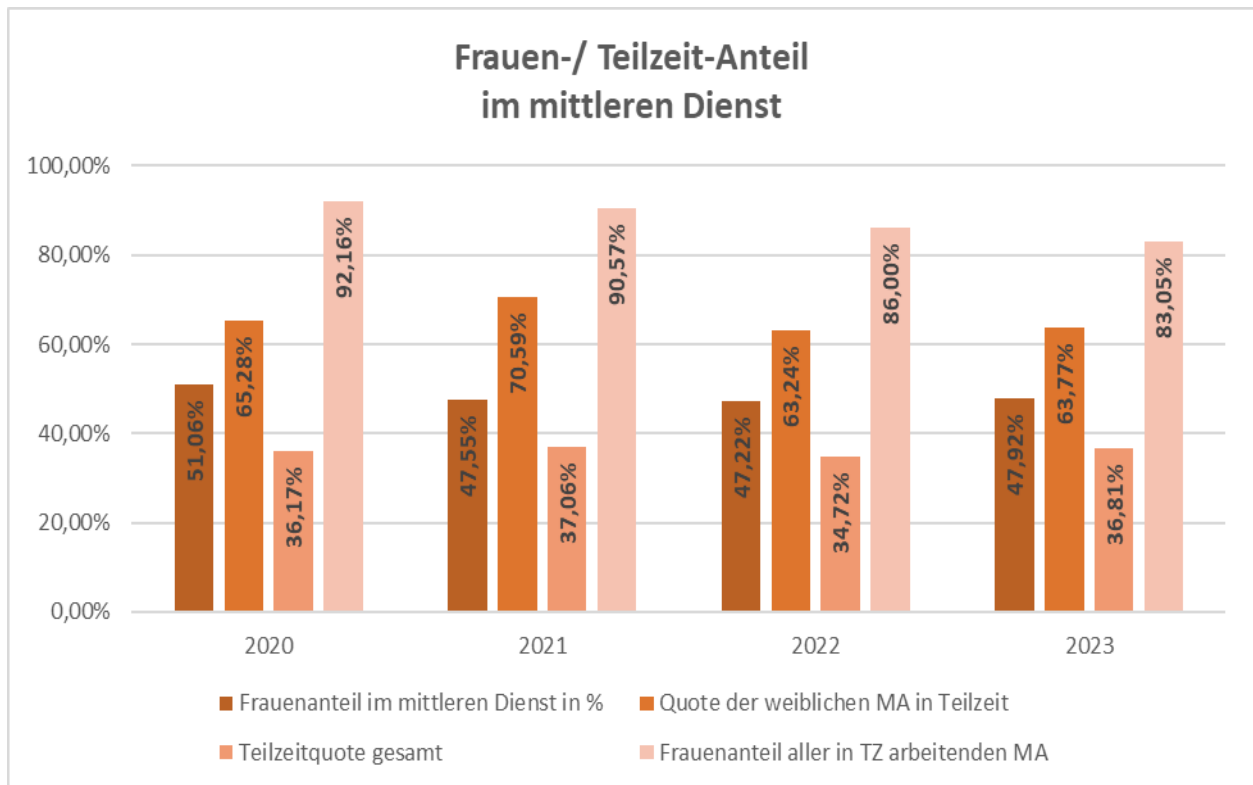
Teilzeit wird vornehmlich von Frauen in Anspruch genommen und in den meisten Fällen aus Gründen der Kinderbetreuung ausgesprochen. Allerdings arbeiten im gehobenen Dienst wesentlich weniger Frauen in Teilzeit als im mittleren Dienst. Zudem ist zu erwähnen, dass die im gehobenen Dienst teilzeitbeschäftigten Bediensteten größtenteils einen Rückkehranspruch auf eine Vollzeitstelle haben. Somit wird auch der Forderung des Gleichstellungsplanes Rechnung getragen, insbesondere aus sozialen Gründen eine Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung zu ermöglichen. Im mittleren Dienst erfolgte diese Sicherung von Rückkehransprüchen deutlich seltener. Dies hängt damit zusammen, dass die Ersteinstellung bereits in Teilzeit erfolgte.

Die Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer fiel mit einem Mitarbeiter im gehobenen Dienst (über den gesamten Betrachtungszeitraum) sehr gering aus. Im mittleren Dienst hingegen liegt eine leichte Steigerung vor; im Jahr 2020 arbeiteten vier Männer in Teilzeit, in 2021 waren es fünf, in 2022 dann sieben und im Jahr 2023 waren 9 Männer in Teilzeit tätig.

Aus diesen Diagrammen geht hervor, wie hoch der Frauenanteil in dem jeweiligen Dienst und Jahr ist, wie viele von den Frauen prozentual in Teilzeit arbeiten, die Höhe der Teilzeitquote insgesamt und wie hoch der Anteil der Frauen unter allen in Teilzeit arbeitenden Mitarbeitern ist.

(s. hierzu auch die Auswertung unter 3.1.3 gehobener Dienst (Seite 8) und unter 3.1.4. mittlerer Dienst (Seite 10))





4.2.2 Elternzeit und Beurlaubung

Elternzeit bzw. Beurlaubung wird fast ausschließlich von Frauen genutzt. Größtenteils erfolgt die Beurlaubung mit Teilzeitbeschäftigung, um Rückkehransprüche auf eine Vollzeitstelle, wie sie auch im Gleichstellungsplan aus sozialen Gründen gefordert werden, zu sichern.

Lediglich ein männlicher Bediensteter im gehobenen Dienst hat eine Teilzeitbeschäftigung von über 75 % einer Vollzeitstelle.

Allen Anträgen auf Beurlaubungen und Elternzeit, die im Geltungszeitraum des 6. Gleichstellungsplanes eingingen, wurde entsprochen. Anträge von männlichen Bediensteten auf Beurlaubungen stellen hier die Ausnahme dar und beziehen sich auch nur auf einen kurzen Zeitraum (zumeist zwei Monate).

Die bisherigen Gleichstellungspläne sahen vor, für Personen, die Elternzeit beanspruchen, eine Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz in jedem Fall zu ermöglichen, wenn

- Elternzeit für einen Zeitraum von max. 3 Monaten in Anspruch genommen wird.
- eine sich hieran anschließende Teilzeitvereinbarung 30 Wochenstunden nicht unterschreitet,
- zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Hierzu ist festzustellen, dass im Geltungszeitraum des 6. Gleichstellungsplans grundsätzlich für einen längeren Zeitraum als drei Monate Elternzeit in Anspruch genommen und nach der Elternzeit eine sich hieran anschließende

Teilzeitvereinbarung von weniger als 30 Stunden gewählt wurde. Dennoch konnte allen Bediensteten, die im Zeitraum dieses Gleichstellungsplanes aus der Elternzeit zurückkehrten, weitestgehend die Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz - nicht nur bei Spezialausbildungen für Tätigkeiten in Einrichtungen sondern auch im allgemeinen Verwaltungsdienst - ermöglicht werden. Die Abwesenheitszeiten bzw. die verbleibenden offenen Stundenkontingente konnten größtenteils durch Umstrukturierungen bzw. durch (befristete) Einstellungen aufgefangen werden.

4.2.3 Homeoffice

Die Bereiche Homeoffice bzw. alternierende Telearbeit haben sich besonders in der Zeit der Corona-Pandemie, die mit diversen Einschränkungen bis hin zu Lockdowns größtenteils in den Zeitraum dieses Berichts fällt, mehr und mehr etabliert und ermöglichen ein flexibleres Arbeiten und somit auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zudem ermöglicht es, die Büroräume besser aufzuteilen (room-sharing). Die fortschreitende Digitalisierung (digitale Rechnungsbearbeitung, die immer weiter wachsende Anzahl an auf der Homepage hinterlegten Antragsformulare für Bürger sowie das im Januar 2023 eingeführte Programm Fabasoft zur Digitalisierung der Verwaltungsvorgänge) gewinnt immer mehr an Bedeutung und ist besonders im Homeoffice nützlich, um auf die Unterlagen und Vorgänge zugreifen zu können.

Aktuell haben 89 Mitarbeitende die Möglichkeit, in der Regel unterhalb der hälftigen Beschäftigungszeit, im Homeoffice zu arbeiten.

5 Fortschreibung des Gleichstellungsplanes zum 31.12.2027

Die nachfolgende Fortschreibung des Gleichstellungsplanes bis zum 31.12.2027 übernimmt im Wesentlichen die im 5. Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2020 – 2023 vereinbarten allgemeinen Maßnahmen zur Förderung

- der Gleichstellung
- der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- des Abbaus von Unterrepräsentanz von Frauen und
- der Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen

Die Erstellung des Gleichstellungsplanes soll gem. § 5 (1) LGG für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren erfolgen. Der Zeitraum dieses 6. Gleichstellungsplanes beläuft sich auf vier Jahre, da nach spätestens zwei Jahren eine Überprüfung der Zielerreichung zu erfolgen hat und somit ein zweiter Controllingbericht ausbleiben und direkt eine weitere Fortschreibung des Gleichstellungsplanes erstellt werden kann.

Auf der Grundlage der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur im Rahmen des Berichts zum 5. Gleichstellungsplan sowie der unter Punkt 5.2. dargestellten Prognosen für im Gültigkeitszeitraums des 5. Gleichstellungsplanes zu besetzende Stellen, Beförderungen und Höhergruppierungen wurde neben den allgemeinen Maßnahmen konkrete Ziele vereinbart.

5.1 Allgemeine Maßnahmen

Die allgemeinen Maßnahmen sind in den folgenden Unterpunkten wie folgt dargestellt.

5.1.1 Geschlechtergerechte Verwaltungskultur

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung wird u.a. angestrebt durch

- eine interne und externe geschlechtergerechte Verwaltungssprache, die den Grundsätzen der Geschlechtergerechtigkeit entspricht, d.h. alle Verfahren und Vordrucke innerhalb der Stadt Hamminkeln sind diesem Grundsatz anzupassen und es sind möglichst geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden (siehe auch §4 LGG NRW).
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden hinsichtlich des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs. Insbesondere die Gleichstellungsbeauftragte achtet auf die Umsetzung der sprachlichen Gleichbehandlung innerhalb der Stadtverwaltung und steht als Ansprechpartnerin mit Tipps zur Verfügung. Formulierungshilfen sind auch im Intranet / Moodle zu finden.
- Eine geschlechterspezifische Erfassung aller Statistiken, Erhebungen und Analysen im Rahmen von Personalbewirtschaftung und –entwicklung.

- Eine Sensibilisierung der Führungskräfte durch regelmäßige Angebote von Führungs- und Fortbildungsmaßnahmen zu gleichstellungsrelevanten Themen.
- Eine paritätische Besetzung von innerdienstlichen Arbeits- und Projektgruppen, soweit Beschäftigte sich freiwillig hierzu bereit erklären und nicht zwingende Mitgliedschaften zur Einschränkung der geplanten Gruppenstärke führen.

5.1.2 Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie

Die Stadt Hamminkeln erleichtert Beschäftigten mit Kindern bzw. betreuungsbedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Beruf, Pflege und Familie sind nicht nur Frauensache. Die Stadtverwaltung unterstützt Väter, die von den Möglichkeiten Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeit und Telearbeit Gebrauch machen. Das berufliche Fortkommen wird von einer solchen Inanspruchnahme nicht beeinträchtigt. Spezifische in der Familien- und Pflegearbeit erworbene Tätigkeiten sind zu berücksichtigen, wenn diese für die zu übertragenen Aufgaben relevant sind.

Gerade auch vor dem Hintergrund, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten um Einarbeitungszeiten und Vertretungsregelungen zu verhindern bzw. zu erleichtern, sind Modelle zu entwickeln, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Dies kann insbesondere durch vorübergehende Arbeitszeitreduzierung sowie alternierende Telearbeit erreicht werden. Gerade in den vergangenen Jahren ist im Falle des familienbedingten Ausfalls durch flexible Arbeitszeiten und mobile Arbeitsformen wie alternierende Telearbeit, eine schnelle Rückkehr auf den Arbeitsplatz zu verzeichnen.

Wie bereits unter 4.2.1 aufgeführt wird die Stadt Hamminkeln bei einer entsprechenden Nachfrage weitere Arbeitszeitmodelle wie z.B. Sabbatjahr oder %-Regelungen neben dem bewährten Modell 90/10 erproben.

Soweit die nachfolgenden Regelungen den Beschäftigten Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung bzw. zur Beurlaubung einräumen, ist unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller – sonst ein organisatorischer Ausgleich herbeizuführen.

Insbesondere Alleinerziehenden und Auszubildenden mit Kindern wird eine Beibehaltung des Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnisses bei der Stadt Hamminkeln ermöglicht.

Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Leitungsfunktionen. Anträgen auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung ist stattzugeben, es sei denn, es liegen begründete organisatorische oder funktionelle Voraussetzungen vor, die eine Teilbarkeit unmöglich machen.

Bei Beförderungen und Höhergruppierungen sollen Mitarbeitenden keine Nachteile auf einer Teilzeitbeschäftigung entstehen.

5.1.3 Stellenausschreibung

Alle Stellen sind, soweit sie besetzbar sind und haushaltsrechtliche Bestimmungen einer Besetzung nicht entgegenstehen, grundsätzlich auszuschreiben. Dieser Grundsatz gilt auch dann, wenn keine Stellen, sondern nur eine Führungsfunktion vakant ist. Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zulässig.

Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darzulegen.

Es ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass die zu besetzende Stelle auch durch Teilzeitbeschäftigung ausgefüllt werden kann. Dies gilt auch für Stellen mit Führungsfunktionen. Ausnahmen können nur zugelassen werden, wenn nachvollziehbare und schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können, zu erwarten sind. Hierzu ist eine Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten erforderlich.

Interne und externe Stellenausschreibungen im Bereich der Unterrepräsentanz und von Führungsstellen sind so zu gestalten, dass Frauen sich gezielt angesprochen fühlen. Dabei ist insbesondere der Aspekt der Besetzung mit Teilzeitkräften hervorzuheben. Bei den Teilzeitbeschäftigten sind Frauen überrepräsentiert. Die Stadtverwaltung Hamminkeln will das Potenzial nutzen und ihnen Chancen der beruflichen Weiterentwicklung auch in Bereichen der Unterrepräsentanz und in Führungsfunktionen eröffnen.

Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen (z.B. durch Übertragung von Produktverantwortungen und die Übernahme der stv. Fachdienstleitung).

Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Bei nicht fachlichen Anforderungskriterien im Anforderungsprofil wie z.B. Organisationsfähigkeit, Teamarbeit oder Flexibilität sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Familienarbeit oder ehrenamtlicher Arbeit zu berücksichtigen, sofern diese hierfür von Bedeutung sind. Ebenso erfolgt eine Überprüfung, ob die wahrzunehmenden Aufgaben auch in Telearbeit erledigt werden können.

5.1.4 Stellenbesetzung

Das bestehende Verfahren zur Personalauswahl und Stellenbesetzung wird grundsätzlich beibehalten. Soweit Anpassungsbedarf erkannt wird, sind die Belange des Gleichstellungsplanes zu berücksichtigen.

Auswahlkriterien und Einstellungstests werden auf ihre geschlechterspezifische Neutralität hin überprüft. Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden, soweit nicht zwingende Mitgliedschaften (Funktionen) zur Einschränkung

führen. Im Rahmen eines Berichts wird die (paritätische) Besetzung der Auswahlkommission und die Anwendung der Auswahlkriterien dokumentiert. Dies umfasst auch eine geschlechterspezifische Erfassung der eingegangenen Bewerbungen und zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder ggf. alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

Liegen nach einer internen Ausschreibung nicht genügend qualifizierte Bewerbungen von Frauen im Rahmen der Unterrepräsentanz vor und sind keine zwingenden haushaltsrechtlichen Bestimmungen gegeben, die eine interne Besetzung zwingend vorschreiben, ist die Ausschreibung einmal öffentlich zu wiederholen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten möglich.

Zu den Qualifikationen von Führungskräften gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzung Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Bisherige Teilzeitbeschäftigung, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung sowie Beurlaubung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger darf in keinem Fall zum Nachteil der Bewerberinnen und Bewerber gewertet werden. Spezifische in der Familien- und Pflegearbeit erworbene Fähigkeiten sind bei der Beurteilung der Qualifikation zu berücksichtigen, wenn diese für die zu übertragene Aufgabe relevant sind.

Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

Werden im Zuge der Umstrukturierung neue Stellen eingerichtet oder vorhandene eingespart, sind die möglichen Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen und Männern in den betroffenen Bereichen zu analysieren. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Umstrukturierungen zu einer Verbesserung der Situation beitragen und sie nicht noch verschlechtern.

5.1.5 Ausbildung

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen.

Die Stadt Hamminkeln hat in den Ausbildungsberufen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, bevorzugt Frauen einzustellen, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Zahl zur Verfügung stehen.

Für die Ausschreibung und Besetzung von Ausbildungsplätzen gelten die Ziffern 5.1.3 und 5.1.4 entsprechend.

Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnissen in sogenannten

„Männerberufen“ sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen im Bedarfsfall zu schaffen.

Frauen sind, soweit dies stellenmäßig möglich ist, nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu übernehmen.

Wenn in einem Ausbildungsgang Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Ausbildungsplätze werden im Rahmen der tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Möglichkeiten auch in Teilzeitausbildungen angeboten.

5.1.6 Vergabe von Führungspositionen

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei der Stadtverwaltung ist seit Jahren unterrepräsentiert. Dennoch zeichnet sich hier ein positiver Trend ab. Im Jahr 2023 sind zwei Frauen aus den eigenen Reihen zu Fachdienstleiterinnen benannt worden, so dass das Verhältnis mit 4:7 weiter angeglichen werden konnte (s. hierzu Punkt 3.2). Hier gilt es, die positive Entwicklung auszuweiten.

Auf Grund von Umstrukturierungen in den Fachdiensten und der Neueinführung des Fachdienstes 60 – Bauverwaltung kann hier schon festgehalten werden, dass die Fachdienstleitung von einer Beamtin übernommen wird, die bereits ihre Ausbildung bei der Stadt Hamminkeln absolviert hat und somit aus eigenen Reihen in die Führungsebene befördert wird.

Die Stadt Hamminkeln will auf das Potenzial ihrer qualifizierten Frauen in Führungspositionen nicht verzichten. Bei der Gewinnung von zukünftigen Führungskräften müssen daher Frauen weiterhin verstärkt berücksichtigt werden (z.B. durch Führungskräfte-Nachwuchsschulungen).

Bei der Besetzung von Führungspositionen ist darauf zu achten, dass die Bewerberinnen und Bewerber auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern, Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besitzen.

5.1.7 Fortbildung und Qualifizierung

Frauen und Männern ist die Beteiligung an allen Maßnahmen der Personalentwicklung ohne Einschränkung in Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel zu ermöglichen, sofern sie als Zielgruppe benannt sind und wichtige dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen sind – sofern die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind – weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen. Liegen mehr Bewerbungen als zu besetzende Plätze vor und bereitet die Fortbildung auf eine Tätigkeit in einer Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion vor, bei der die Frauen unterrepräsentiert sind,

werden Bewerberinnen bis zum Erreichen eines Anteils von 50 Prozent der an der Fortbildung Teilnehmenden bevorzugt berücksichtigt. Dies findet keine Anwendung, wenn der Zulassung zur Fortbildung bereits ein anderes Auswahl- oder Zulassungsverfahren vorausgegangen ist. Im Rahmen eines Berichts wird die Anwendung der Auswahlkriterien dokumentiert.

Bei internen und externen Fortbildungsveranstaltungen ist darauf hinzuwirken, dass auch Mitarbeitende, die Beruf, Pflege und Familie vereinbaren wollen, teilnehmen können.

Fortbildungen werden so angeboten, dass alle infrage kommenden Bediensteten rechtzeitig informiert sind. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Rückkehrende aus längerfristiger Beurlaubung (z.B. Wiedereinstiegsseminare).

Fortbildungsveranstaltungen sind auch Beurlaubten bekannt zu geben. Ihre Leistungs- und Einsatzfähigkeit wird durch das Angebot von Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen entsprechend des städtischen Bedarfs erhalten und gestärkt. Die Teilnahme, insbesondere im voraussichtlichen letzten Jahr der Beurlaubung, ist besonders zu fördern. Ansprüche auf Bezüge oder Entgelt entstehen durch die Teilnahme nicht.

Fortbildungsveranstaltungen sollen auch in Teilzeitform stattfinden.

Da Frauen u.a. als eine Zielgruppe in der Personalentwicklung anzusehen sind, ist ihre Beteiligung an allen Maßnahmen der Personalentwicklung in einem Umfang sicherzustellen, der eine positive Veränderung der Personalstruktur erwarten lässt (z.B. Seminare für Bedienstete, die zukünftig eine Führungsaufgabe wahrnehmen wollen).

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders für Fortbildungsmaßnahmen zu motivieren, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind (z.B. Gewinnung Führungskräftenachwuchs oder Aufstiegsqualifikationen).

In Schulungen für Führungskräfte zu Personalentwicklungsmaßnahmen sind geschlechterspezifische Inhalte zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für das Beurteilungsverfahren und die leistungsorientierte Bezahlung. Außerdem soll das Thema Vereinbarkeit von Familien und Beruf in Fortbildungen für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte integriert werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann besondere Fortbildungsmaßnahmen für Frauen konzipieren und anbieten.

Beschäftigte sind auf das Fortbildungsangebot zum Thema „Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ hinzuweisen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Personalwesen tätig sind, um sie für die Förderung von Frauen im Beruf zu sensibilisieren.

Interne Fortbildungsveranstaltungen zu fachübergreifenden Themen sind bei entsprechender Nachfrage anzubieten.

Beschäftigte, deren Arbeitsplätze kurz- oder langfristig durch sogenannte neue Techniken Veränderungen erfahren, sind bei Fortbildungsmaßnahmen besonders zu berücksichtigen.

Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind Veranstaltungen im Sinne des Arbeits- und Dienstunfallrechtes. Durch eine Teilnahme an diesen Veranstaltungen entstehende Fahrtkosten sowie notwendige und angemessene Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren werden auch den teilnehmenden beurlaubten Kräften erstattet.

Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich oder ggf. Vergütung zu gewähren.

Die Teilnahmegebühren für Fortbildungsveranstaltungen, die im dienstlichen Interesse liegen, trägt die Stadt Hamminkeln.

5.1.8 Beteiligung von Frauen in Gremien

In wesentlichen Gremien gemäß §12 LGG (z.B. Aufsichts- und Verwaltungsräte, Kommissionen, Beiräte und Ausschüsse außerhalb der Ratsausschüsse) müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 % vertreten sein.

Bei den Aufstellungs- und Wiederbesetzungsverfahren von Gremien ist darauf hinzuweisen, dass ebenso viele Frauen wie Männer zu benennen sind.

Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden.

Es wird eine systematische Erfassung aller Gremien der Stadtverwaltung hinsichtlich der geschlechtsparitätischen Besetzung erfolgen.

5.1.9 Belästigung am Arbeitsplatz

Nach dem Gesetz zum Schutze der Beschäftigten haben Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, von der in erster Linie Frauen betroffen sind, zu schützen.

Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unnötige Körperkontakte, von Betroffenen unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhaltes, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten, Zeigen pornografischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

Sexuelle Diskriminierung verletzt die Menschenwürde und stört den Betriebsfrieden erheblich. Daher sorgen Vorgesetzte für ein Arbeitsplatzklima, in dem die persönliche Integrität aller gewahrt wird. Hinweisen auf sexuelle Belästigung gehen sie nach und unterstützen die Betroffenen, indem sie sie ermutigen, sich gegen Belästigungen zu wehren und ihnen Handlungsmöglichkeiten aufzeigen.

Die von sexueller Belästigung betroffenen bzw. die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich

direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, an nächsthöhere Vorgesetzte oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht des Vorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die Belästigten zu richten (Verursacherprinzip). Beschwerden von Betroffenen führen nicht zu deren Benachteiligung.

Zu dem Thema wurde in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle und dem Personalrat eine Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing, Bossing und Diskriminierung am Arbeitsplatz vorbereitet, die insbesondere das Verfahren und die Zuständigkeiten regelt und in 2024 abgeschlossen werden soll.

5.1.10 Steuerungsprozess Gleichstellungsplan

Die Steuerung des Prozesses obliegt dem Fachdienst 10.

Gem. §5 (1) LGG erstellt jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort.

Zur Feststellung von möglichen Defiziten hinsichtlich der Frauenförderung bei der Stadtverwaltung zu den im Gleichstellungsplan angestrebten Zielen ist vom FD 10 eine Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur vorzunehmen, die jährlich fortzuschreiben ist.

Nach spätestens zwei Jahren ist gem. §5 (7) LGG die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Hierzu wird seitens des FD 10 ein Bericht unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle vorbereitet, der den Vorstandsbereichs- und Fachdienstleitungen vorgelegt wird. Wird erkennbar, dass die Ziele des Gleichstellungsplans nicht erreicht werden, sind Maßnahmen darin entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen und dem Rat vorzulegen.

Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen von und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist gem. §5 (9) LGG bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

Diese Folgen werden einvernehmlich ausgeschlossen, wenn

- Die vergleichbaren Ziele mangels weiblicher Bewerbungen nicht erreicht werden können
- Personalmaßnahmen im Rahmen der gesetzlichen Auswahlkriterien (u.a. LGG, LBG) erfolgt sind.

Darüber hinaus ist gemäß § 5a LGG innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten. Zugleich ist der Gleichstellungsplan für weitere drei bis fünf Jahre fortzuschreiben und dem Rat vorzulegen.

5.1.11 Auswirkungen von Rechtsänderungen

Eine evtl. Unwirksamkeit einzelner Teilregelungen dieses Gleichstellungsplanes lässt die übrigen Teilregelungen unberührt. (Sollten die Tarifvertragsparteien oder der Gesetzgeber während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes Regelungen schaffen, die Punkte des Gleichstellungsplanes betreffen, so sind diese zu übernehmen, soweit sie Verbesserungen darstellen.)

5.2 Personalstrukturstatistik mit Prognose und konkreter Zielvorgabe getrennt nach Laufbahnen bis zum 31.12.2027

Getrennt nach den Laufbahnen wurden für die Personalstrukturstatistik im Rahmen der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes die erforderlichen Daten zum Stand 01.01.2024 erhoben

Bei Altersteilzeitfällen ist zu beachten, dass aufgrund des Fortbestehens des Beschäftigungsverhältnisses diese Stellen weiterhin bis zum Ende der Freistellungsphase der Altersteilzeit fortgeführt werden und im Falle einer Nachbesetzung eine neue Stelle im Stellenplan einzurichten ist.

Da jedoch bei Altersteilzeitfällen, die in die Freistellungsphase der Altersteilzeit eingetreten sind, bereits über die Nachbesetzung und damit auch die Förderung von Frauen entschieden worden ist, sind in der folgenden Tabelle nur die aktuellen Beschäftigungsverhältnisse ohne ATZ in der Freistellungsphase dargestellt.

5.2.1 Höherer und gehobener Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes und zweites Einstiegsamt)

Höherer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt):

BesGr EntgGr	Insgesamt 2023	davon Frauen	Frauenanteil in %	Insgesamt (Stand 6/2024)	davon Frauen	Frauenanteil in %
A16						
A15						
A14	1	1	100,00%	1	1	100,00%
Insg. Beamte	1	1	100,00%	1	1	100,00%
E15	1	0	0,00%	1	0	0,00%
E14						
E13						
Insg. TarifB.	1	0	0,00%	1	0	0,00%
Insgesamt	2	1	50,00%	2	1	50,00%

Für den **höheren Dienst** ist gem. Stellenplan vorgesehen, die E13-Stelle, die bis zu seinem Austritt Ende 2023 mit einem Mann besetzt war, erneut zu besetzen. Inwieweit für diese Stelle eine Frau gefunden werden kann, ist bis zur Erstellung des Gleichstellungsplanes noch offen. Um die Quote entsprechend zu halten, werden die Maßnahmen zur Stellenausschreibung und zum Einstellungsverfahren entsprechend angewandt.

Gehobener Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt):

BesGr EntgGr	Insgesamt 2023	davon Frauen	Frauenanteil in %	Insgesamt (Stand 6/2024)	davon Frauen	Frauenanteil in %
A13L2E1	4	1	25,00%	3	1	33,33%
A12	5	4	80,00%	5	4	80,00%
A11	3	2	66,67%	3	2	66,67%
A10L2E1	9	5	55,56%	9	6	66,67%
A9L2E1	2	1	50,00%	2	1	50,00%
Insg. Beamte	23	13	56,52%	22	14	63,64%
E12	5	2	40,00%	5	2	40,00%
E11	20	10	50,00%	16	9	56,25%
E10	10	5	50,00%	9	5	55,56%
E09C	6	5	83,33%	9	7	77,78%
E09B	8	4	50,00%	8	4	50,00%
Insg. TarifB.	49	26	53,06%	47	27	57,45%
S15	3	3	100,00%	3	3	100,00%
S13	1	1	100,00%	1	1	100,00%
S12	2	1	50,00%	2	1	50,00%
S11B	0	0	0,00%	0	0	0,00%
S11A	0	0	0,00%	0	0	0,00%
Insg. TarifB.	6	5	83,33%	6	5	83,33%
Insgesamt	78	44	56,41%	75	46	61,33%

Im **gehobenen Dienst** wird durch die Umstrukturierung und die Neugründung eines Bauverwaltungsamtes eine neue Stelle in A12 bzw. EG11 für eine neu zu besetzende Fachdienstleitung geschaffen. Inzwischen steht fest, dass die Fachdienstleitung zum 1.7.2024 intern mit einer Beamtin besetzt wird, die bereits ihre Ausbildung bei der Stadt Hamminkeln absolviert hat somit erstmalig eine Führungsfunktion haben wird.

Der hier abgebildete positive Trend hängt zum einen mit der Übernahme einer Inspektoranwärterin zusammen, die ihre Prüfung erfolgreich beendet hat. Zudem wurden zwei weibliche Bedienstete und auch ein männlicher Bediensteter vom mittleren in den gehobenen Dienst befördert. Auch gab es zwei Beförderungen (eine Frau und ein Mann) innerhalb des gehobenen Dienstes.

Im Verwaltungsdienst scheiden nach jetzigem Stand bis Ende 2027 altersbedingt drei Frauen und ein Mann aus. Der Weggang von zwei Beschäftigten im FD 40 (eine Beamtin, ein tariflich Beschäftigter) wird durch einen männlichen Auszubildenden im Bereich Verwaltungsinformatik bzw. durch Übernahme von Aufgaben durch Beschäftigte des Bauordnungsamtes kompensiert.

Darüber hinaus beenden drei Männer und eine Frau voraussichtlich bis 2027 ihre Ausbildung für den gehobenen Dienst und sollen anschließend zur Kompensation altersbedingter Weggänge übernommen werden.

Zudem läuft gerade eine Stellenausschreibung für eine 9C/A10 – Stelle im Bereich Bauverwaltung. Des Weiteren ist das im Bauverwaltungsamt neu eingeführte Investitionscontrolling zu bewerten, wo derzeit eine weibliche Beschäftigte im mittleren Dienst mitwirkt, bei der somit auch - abhängig von der Bewertung - ein Aufstieg in den gehobenen Dienst möglich ist. Die persönlichen Voraussetzungen hierfür bringt sie mit.

Im technischen Bereich scheiden altersbedingt drei Männer und zwei Frauen bis Ende 2027 aus. Davon werden zwei Stellen gemäß Personalentwicklung mit männlichen Bediensteten nachbesetzt. Eine weitere Stelle eines Mannes soll in eine Gärtnerstelle im Rahmen des Stellenplanes 2025 im mittleren Dienst umgewandelt werden. Eine Ingenieurstelle im Hochbau wird 2026 extern ausgeschrieben.

Zudem laufen gerade Stellenausschreibungen für eine Ingenieurstelle im Bereich Tiefbau - Abwasser. Daneben ist zur Kompensation des Weggangs einer Ingenieurin bei der Kläranlage die Qualifizierung einer männlichen studentischen Hilfskraft lt. Personalentwicklungskonzepts geplant.

Als **Zielvorgabe** wird vereinbart, den Frauenanteil im gehobenen Dienst auf über 50% zu halten. Hinsichtlich der Unterrepräsentanz der Frauen in einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen könnte durch Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Beförderung unter Berücksichtigung der Frauenförderung dieser Unterrepräsentanz entgegengewirkt werden.

Dies schließt auch ein, den bereits bis 2023 auf 36,36% gestiegenen Frauenanteil an Fachdienstleitungen und andern Leitungen zu steigern. Daneben sind zur Kompensation von Weggängen auch die befristeten Vertragsmodelle in die Personalplanung mit einzubeziehen, um eine dauerhafte Beschäftigung zu ermöglichen.

5.2.2 Mittlerer Dienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)

BesGr EntgGr	Insgesamt 2023	davon Frauen	Frauenanteil in %	Insgesamt (Stand 6/2024)	davon Frauen	Frauenanteil in %
A9L1E2Z	1	1	100,00%	1	1	100,00%
A9L1E2	3	2	66,67%	3	2	66,67%
A8	2	0	0,00%	2	0	0,00%
A7	1	1	100,00%	1	1	100,00%
A6						
A5						
Insg. Beamte	7	4	57,14%	7	4	57,14%
E9a	15	8	53,33%	14	8	57,14%
E8	12	9	75,00%	11	9	81,82%
E7	10	4	40,00%	10	4	40,00%
E6	72	23	31,94%	73	25	34,25%
E5	2	1	50,00%	2	1	50,00%
E4	7	3	42,86%	7	3	42,86%
Insg. TarifB.	118	48	40,68%	117	50	42,74%
S8b	3	1	33,33%	3	1	33,33%
S8a	15	15	100,00%	16	16	100,00%
S4	1	1	100,00%	1	1	100,00%
Insg. TarifB.	19	17	89,47%	20	18	90,00%
Insgesamt	144	69	47,92%	144	72	50,00%

Für den **mittleren Dienst** lässt sich auf der Grundlage dieser Zwischenauswertung für 06/2024 ein positiver Trend ersehen, der insbesondere mit dem Weggang männlicher Mitarbeiter und der Einstellung neuer weiblicher Mitarbeiterinnen - auch im Bereich der Entgeltgruppe E6 - zu begründen ist.

Im Bereich Erziehung wird im Jahr 2024 eine Frau altersbedingt ausscheiden. Hier werden die Stunden durch Stundenerhöhung bei anderen Erzieherinnen aufgefangen.

Im Verwaltungsbereich des mittleren Dienstes wird es aus heutiger Sicht bis 2027 drei altersbedingte Austritte von zwei Frauen und einem Mann geben. Diese Weggänge sollen mit den Auszubildenden für den Beruf Verwaltungsfachangestellte (zwei Frauen, ein Mann) nach bestandener Prüfung nachbesetzt werden.

Im technischen Bereich wird es zwei altersbedingte Austritte männlicher Kollegen bis zum Jahr 2027 geben. Beide Stellen werden extern ausgeschrieben, eine im Jahr 2024, die andere im Jahr 2027. Um die Quote speziell in diesem technischen Bereich zu erhöhen und besonders Frauen für diese Berufsfelder anzusprechen, werden die

Maßnahmen zur Stellenausschreibung und zum Einstellungsverfahren entsprechend angewandt.

Als **Zielvorgabe** für den mittleren Dienst wird festgelegt, einen Frauenanteil von mindestens 50% durch vermehrte Einstellung von Frauen zu erzielen. Um dieses Ziel erreichen zu können, ist bei vorzunehmenden Stellenbesetzungen weiterhin verstärkt dazu aufzufordern, dass Frauen von der Bewerbungsmöglichkeit Gebrauch machen.

Nach Möglichkeit soll die Stadt Hamminkeln vermehrt am sogenannten Girl's Day, dem Mädchen-Zukunftstag teilnehmen, damit Mädchen die Berufe bei der Stadt Hamminkeln kennenlernen können, in denen bisher meist Männer arbeiten. Des Weiteren soll durch die Teilnahme an Ausbildungsmessen und das Angebot von Praktikumsplätzen aktiv um weibliche und männliche Nachwuchskräfte in den jeweils unterrepräsentierten Bereichen geworben werden.

Darüber hinaus sind zur Kompensation von Weggängen auch die befristeten Vertragsmodelle in die Personalplanung mit einzubeziehen, um eine dauerhafte Beschäftigung zu ermöglichen.
